

# De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers: bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt?

Bram Steijn\*

Steijn, B. (1999), 'De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers: bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt?', in: *Sociale Wetenschappen*, vol. 42, no. 2, pp. 90-105.

## Abstract

*This article is about differences in the labour market position between flexible and permanent workers. Following the well-known 'flexible-firm' model van Atkinson and in accordance with segmentation theory, we can assume that flexible workers will have a worse labour market position compared to permanent workers. We have tested this assumption using two different indicators of the career of workers, respectively changes in the job level and chances to become unemployed. Our main conclusions are: 1) the job level of jobs held by flexible workers is somewhat lower compared to jobs held by permanent workers; 2) flexible workers have a somewhat higher chance to become unemployed compared to permanent workers; 3) there are large differences with respect to these two indicators between several categories of flexible workers. Overall, the empirical results give some support to the assumptions of segmentation theory. The rival 'waiting-room hypothesis' (which assumes that flexible workers will catch up an initial disadvantaged position) is not supported.*

## 1 Inleiding

In het vorige artikel van dit themanummer is de loopbaan van flexibele werknemers geoperationaliseerd in termen van de kans op doorstroming vanuit een flexibele arbeidspositie naar een vaste baan. Op basis van de onderzoeksresultaten hebben de auteurs geconcludeerd dat de flexibele positie voor een deel van de aanbieders slechts een tussenstation is, terwijl het voor een ander deel (zoals oudere aanbieders en vrouwen met een gebroken arbeidsverleden) de flexibele baan een eindstation lijkt. In hun conclusies stellen de auteurs dat het beeld van segmentatie op de arbeidsmarkt actueel is voor deze laatste groep.

In dit artikel wordt de mogelijke relatie tussen flexibilisering en segmentering nader onderzocht op basis van een andere conceptualisering van het concept loopbaan. Centraal staan niet de doorstromingskansen van werknemers met een flexibele baan naar een meer permanente arbeidsrelatie, maar de mogelijke verschillen tussen werknemers met een flexibele en een vaste arbeidsrelatie wat betreft carrièrekansen en kansen op werkloosheid. Deze conceptualisering sluit nauw aan bij verschillen die men tussen beide groepen op basis van de segmenteringstheorie zou verwachten.

Sociale wetenschappers zullen flexibele arbeid veelal vanuit een segmenteringsperspectief bezien (vergelijk Hakim, 1990). Im- of expliciet zal men veronderstellen dat veel flexibele banen worden vervuld op het secundaire segment van de arbeidsmarkt. Dit betekent dat men zal veronderstellen dat wat betreft zaken als arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, e.d. flexibele werknemers over het algemeen slechter af zullen zijn dan werknemers in vaste dienst. Dit

---

\* Universitair docent bij de afdeling Sociologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam (e-mail: [Steijn@soc.fsw.eur.nl](mailto:Steijn@soc.fsw.eur.nl)). Zijn dank gaat uit naar Karolus Kraan en Wenda Doff voor onmisbare assistentie tijdens de analyse. Naar Dick Houtman gaat dank uit voor commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

komt pregnant tot uiting in het bekende en veel geciteerde 'flexible firm model' van Atkinson (Atkinson, 1988; Procter et al., 1994).

In dat model beschrijft Atkinson de flexibiliseringsstrategie van 'moderne' organisaties. In een notendop geformuleerd komt deze strategie er volgens Atkinson op neer dat deze organisaties een onderscheid maken in hun personeelsbestand tussen 'kern' en 'perifere' werknemers. Werknemers die kerntaken in het primaire proces van de organisatie uitvoeren krijgen een vast dienstverband. Werkgevers proberen de arbeidsinzet van deze werknemers te vergroten door middel van een strategie van functionele flexibilisering. Dat wil zeggen dat zij proberen deze werknemers breder inzetbaar te maken. Ten aanzien van werknemers die minder fundamentele taken in de organisatie uitoefenen wordt een strategie van numerieke flexibilisering gevolgd. Dit kan intern (b.v. door aanstellingen van een beperkt aantal uren, te denken valt b.v. aan de zaterdaghulp in een supermarkt) of extern (b.v. via uitzendkrachten of via uitbesteding van b.v. de bewakingsdienst of de schoonmaakdienst).

Vergeleken met de werknemers in de kern nemen de numeriek geflexibiliseerde werknemers een perifere positie in de organisatie in. Terwijl de werknemers in de kern van de organisatie niet alleen een vast dienstverband hebben, maar ook een hogere beloning, uitzicht op promotie en in het algemeen een hogere kwaliteit van de arbeid, hebben de flexibele werknemers in de periferie een minder stabiele arbeidsrelatie, een lagere beloning, minder vooruitzichten en is het werk dat zij doen over het algemeen van een lager niveau.

Uiteraard is dit model van de 'flexible firm' ideaaltypisch. Dat neemt echter niet weg dat het opgeroepen beeld op hoofdlijnen zal aansluiten bij het beeld dat veel mensen (ook in de sociale wetenschappen) hebben van flexibele werknemers. Toch biedt het empirisch onderzoek op dit punt maar een beperkte ondersteuning. Zo constateren Hunter c.s. (1993: 403) dat 'their findings [...] undermine the conception of labour market segmentation which underpins the flexible-firm model'. Met name duiden hun bevindingen erop dat de perifere groep werknemers veel heterogener is dan door het model van Atkinson wordt onderkend. Er zijn inderdaad groepen flexibele werknemers die vergeleken met werknemers in vaste dienst slechter af zijn, maar tegelijkertijd zijn er flexibele werknemers die een minstens even goede zo niet een betere arbeidsmarktpositie dan werknemers in vaste dienst hebben (vergelijk hiervoor ook de hierboven geciteerde bevindingen van Muffels, c.s.).

Deze constatering vormt het aangrijpingspunt van dit artikel. De centrale onderzoeksvraag is: *in hoeverre verschilt de arbeidsmarktpositie van numeriek geflexibiliseerde werknemers van die van werknemers met een vast dienstverband*. Met behulp van deze vraag zal worden nagegaan of (numeriek) flexibele werknemers daadwerkelijk posities innemen op het secundaire segment van de arbeidsmarkt. Zoals gezegd beperk ik me in dit artikel daarbij tot twee belangrijke variabelen, namelijk de carrièrekansen en de kans om werkloos te worden.

Deze twee variabelen zijn in mijn ogen bij uitstek geschikt om te bezien of flexibele werknemers en werknemers in vaste dienst op verschillende segmenten van de arbeidsmarkt werkzaam zijn. Volgens de segmenteringstheorie hebben flexibele werknemers een minder stabiele arbeidsrelatie. Vanwege de aard van hun arbeidscontract zullen zij als eerste geconfronteerd worden met de gevolgen van een teruglopende economie, met andere woorden hun kans om werkloos te worden is groter. Tegelijkertijd is het aannemelijk dat de carrièrekansen van werknemers met een flexibel dienstverband geringer zijn. Juist vanwege hun minder stabiele arbeidsrelatie en hun in het algemeen perifere positie, zullen zij minder kans hebben op de interne arbeidsmarkt van organisaties. Daarbij komt dat het type banen dat door flexibele werknemers wordt vervuld, per definitie minder vooruitzichten biedt.

De opbouw van dit artikel is verder als volgt. In de volgende paragraaf zal worden ingegaan op de data die zullen worden gebruikt om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Daarnaast zal

worden ingegaan op de operationalisering van de belangrijkste variabelen. Vervolgens komen in paragraaf drie de resultaten van de analyses aan bod. Eerst zal daarbij worden ingegaan op veranderingen in de carrièrekansen en vervolgens op de relatie tussen de aard van het dienstverband (flexibel of vast) en de kans op werkloosheid. In de concluderende vierde paragraaf worden de resultaten van de analyses op een rijtje gezet.

## **2. Data en operationalisering**

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden maak ik gebruik van het OSA-aanbod panel (o.a. Kunnen, 1997). Het grote voordeel van dit panel is dat om de twee jaar meer dan 4000 respondenten worden bevraagd. Bovendien is het panel redelijk representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking. Ontwikkelingen in de beroepsloopbaan nemen in het interview een belangrijke plaats in. Omdat respondenten over een langere periode worden gevolgd, kan worden nagegaan of zij carrière hebben gemaakt dan wel werkloos zijn geworden. In principe is het mogelijk om de beroepsloopbaan vanaf 1985 te volgen. Vanwege de relatief grote uitval die na verloop van tijd in het panel optreedt, is echter besloten om als startpunt van de analyse het jaar 1990 te nemen. In de analyse zal worden nagegaan welke ontwikkeling de beroepsloopbaan van respondenten uit 1990 door heeft gemaakt in de periode 1990-1996. Dit impliceert dat vooral gebruik gemaakt wordt van de OSA-surveys uit 1990, 1992, 1994 en 1996.

Het OSA-panel omvat zowel werkenden als verschillende categorieën niet-werkenden. Aangezien dit artikel zich richt op verschillen in carrièrekansen en kansen op werkloosheid beperk ik de onderzoekspopulatie in dit artikel tot werknemers in loondienst en tot niet werkenden die op zoek zijn naar een betaalde baan.<sup>1</sup>

De drie belangrijkste concepten in dit artikel zijn: arbeidsmarktpositie, beroepsloopbaan en werkloosheid. Daarnaast zijn de volgende variabelen van belang: geslacht, opleiding en leeftijd. In het vervolg van deze paragrafen zullen deze concepten één voor één de revue passeren.

### *arbeidsmarktpositie (aard van het dienstverband)*

Het onderscheid tussen een flexibel en een vast dienstverband ligt uiteraard aan de basis van dit artikel. De OSA-survey's bevatten een item waarbij gemakkelijk kan worden nagegaan of een werknemer een flexibel of een vast dienstverband heeft. De respondenten worden gevraagd om aan te geven wat voor dienstverband zij hebben. De eerste mogelijkheid die zij daarbij hebben is 'een vast dienstverband bij bedrijf/instelling'. Daarnaast kan de respondent aangeven dat hij een ander soort dienstverband heeft. Een aantal daarvan (zoals 'werk als zelfstandige' of 'werkervaringsplaats') zijn voor dit onderzoek niet van belang. Een aantal andere die een bepaald type flexibele aanstelling betreffen wel. Werknemers die aangaven dat ze over 'een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband beschikten', werden tot de 'vaste' werknemers gerekend.

Gegeven de in de eerste paragraaf door Hunter c.s. geconstateerde heterogeniteit van de categorie flexibele werknemers is er niet voor gekozen de verschillende categorieën flexibele werknemers op één hoop te gooien. Voortbouwend op Dekker en Doorenbos (1997) worden in dit artikel vier categorieën van flexibele werknemers onderscheiden.<sup>2</sup>

1. *werknemers met een kleine baan.* Dit betreft werknemers met een contract van ten hoogste 11 uur per week. Deze categorie werknemers kan in het model van Atkinson als intern numeriek worden beschouwd. De facto kunnen deze werknemers zowel een vast als een tijdelijk dienstverband (b.v. via een uitzendbureau) hebben.

2. *specifiek flexibele werknemers*. Deze categorie omvat in de jaren 1990, 1992 en 1994 afroep- en oproepkrachten. In 1996 omvat zij tevens werknemers met een thuiswerkcontract<sup>3</sup>. In het model van Atkinson zijn dat extern numerieke werknemers.
3. *uitzendkrachten*. Deze categorie spreekt voor zich, en omvat de werknemers die aangaven dat ze werkzaam zijn voor een uitzendbureau. In 1996 omvat het tevens werknemers die aangaven op detacheringsbasis werkzaam te zijn. Ook deze werknemers zijn extern numeriek flexibel.
4. *tijdelijke contracten*. Deze categorie omvat werknemers met een tijdelijke aanstelling die niet direct uitzicht hebben op een vast dienstverband. Ook deze werknemers zijn extern numeriek flexibel.

In de analyses zullen deze categorieën over het algemeen apart worden onderscheiden. Aangezien het aantal flexibele werknemers echter relatief gering is ten opzichte van het aantal werknemers met een vast dienstverband, zullen de flexibele categorieën een aantal malen ‘als groep’ vergeleken worden met de laatst genoemde groep.

#### *carrièrekanen*

Men kan op verschillende manieren naar het loopbaanconcept kijken (zie o.a. Glebbeek, 1993). In de artikelen van Remery c.s. en Muffels c.s. worden loopbanen gezien als de overgang van een flexibele naar een vaste arbeidsrelatie. Hoewel dat een valide operationalisering is, ben ik meer geïnteresseerd in de verticale mobiliteitspatronen van flexibele en vaste werknemers. Bij het concept loopbaan of carrière zullen velen immers eerder aan het verkrijgen van een ‘betere’ baan denken (in termen van inkomen, aanzien, emolumenten, e.d.) dan aan het verkrijgen van een vaste baan.

Uiteraard zijn er diverse mogelijkheden om dergelijke verticale mobiliteitspatronen in kaart te brengen. Men kan kiezen voor b.v. een operationalisering via het beroepsprestige van respondenten of via het functieniveau van respondenten. Ik heb gekozen voor een operationalisering via het concept functieniveau, omdat dit concept naar mijn mening het best weergeeft wat met het concept carrière wordt bedoeld: het verkrijgen van een functie die ‘beter’ (of onder omstandigheden slechter!) is dan een eerdere functie. Bovendien is vaststelling van het functieniveau van respondenten in de OSA-bestanden relatief eenvoudig, omdat deze bestanden gegevens over het beroep van de respondent bevatten: het bestand bevat namelijk beroepscode op basis van de Beroepenclassificatie 1984 van het CBS. Op basis van deze beroepscode kon op ieder van de survey-jaren bepaling van het functieniveau plaatsvinden aan de hand van de functieniveau-indeling van Huijgen en Conen (1980; Huijgen, 1989). In deze indeling, die zeven niveau's omvat, wordt het functieniveau bepaald op basis van drie aspecten: zelfstandig initiatief, aanleertijd en het niveau van theoretische en/of praktische scholing. Klasse 1 omvat de ongeschoolde beroepen en klasse 7 de zeer gespecialiseerde beroepen waarvoor een wetenschappelijke opleiding noodzakelijk is.

Verschillen in *carrièrekanen tussen werknemers* bepalen we door de verschilscore te bepalen tussen het functieniveau dat een respondent in een later surveyjaar en een eerder surveyjaar inneemt. In de analyse zullen we met behulp van variantie-analyse nagaan of eventuele verschillen in veranderingen in het functieniveau tussen werknemers met een flexibel en vast dienstverband significant zijn.

#### *kans op werkloosheid*

De OSA-enquêtes maken het zeer goed mogelijk om verschillen tussen werknemers in de kans om werkloos te worden te bepalen. In de eerste plaats wordt in de tweejaarlijkse enquête aan de respondenten gevraagd of ze op dat moment geen betaalde baan hebben en op zoek zijn naar een betaalde baan<sup>4</sup>. Daarnaast wordt het verloop van de arbeidsmarktsituatie in de

twee jaar voorafgaand aan de enquête gereconstrueerd (dus sinds de vorige tweejaarlijkse enquête). Dit biedt de mogelijkheid om over een langere periode na te gaan of een respondent werkloos is geweest. Wij hebben deze mogelijkheid benut om na te gaan of een respondent in de periode 1990-1996 tenminste éénmaal werkloos is geweest (hetzelfde is gebeurd voor de perioden 1990-1992 en 1990-1994, die uiteraard door de periode 1990-1996 worden omvat).

#### *geslacht, leeftijd en opleidingsniveau*

Uit onderzoek is bekend dat vrouwen, jongeren en lager opgeleiden relatief vaker flexibele arbeid verrichten dan mannen, ouderen en hoger opgeleiden (Faber en Schippers, 1997). Aangezien personen in deze categorieën over het algemeen ook geringe carrièrekansen (Dronkers & Ultee, 1995) en een grotere kans op werkloosheid (SCP, 1998) hebben, is er in de analyses voor gekozen om voor de effecten van deze variabele te controleren. De operationalisering van elk van deze variabelen is uiteraard vrij eenduidig. Aangezien in de analyses gebruik is gemaakt van variantie-analyses zijn de variabelen 'leeftijd' en 'opleidingsniveau' gehercodeerd tot variabelen van elk drie categorieën. Voor leeftijd zijn dit de categorieën 'jonger dan 25 jaar', 'van 25 tot en met 35 jaar' en '36 jaar en ouder'. Het opleidingsniveau omvat eveneens drie categorieën 'laag' (basisonderwijs, LBO, MAVO), 'middelbaar' (HAVO, VWO, MBO) en 'hoog' (HBO en universiteit).

### **3 Resultaten**

#### *carrièrekansen van flexibele werknemers*

In deze paragraaf gaan wij in op de ontwikkeling van het functieniveau van banen die worden ingenomen door werknemers met een flexibel en een vast dienstverband. Eerst wordt ingegaan op het gemiddelde functieniveau van de functies die door de verschillende categorieën werknemers worden uitgeoefend. Vervolgens zal de loopbaanontwikkeling in kaart worden gebracht.

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van het gemiddelde functieniveau van de banen uitgeoefend door de respondenten in de verschillende jaren van onderzoek. Daarbij zijn, zoals al in de vorige paragraaf opgemerkt, de effecten van de variabelen leeftijd, geslacht en opleiding constant gehouden.

#### **Hier tabel 1**

Er is in alle jaren een statistisch significante samenhang tussen de aard van het dienstverband en het gemiddelde functieniveau. Op één uitzondering na (werknemers met een tijdelijke aanstelling in 1990) is het gemiddelde functieniveau van flexibele werknemers lager dan van werknemers met een vast dienstverband. Vooral het gemiddelde functieniveau van bezetters van kleine banen ligt een stuk lager dan dat van werknemers met een vast dienstverband.

Al met al kan worden geconcludeerd dat flexibele banen over het algemeen een lager gemiddeld functieniveau hebben dan vaste banen. Binnen de categorie flexibele banen zijn echter wel verschillen. Het lijkt erop dat kleine banen over het algemeen een relatief laag gemiddeld functieniveau hebben en dat het functieniveau van werknemers met een tijdelijk contract relatief hoger is (t.o.v. de andere flexibele categorieën).

De constatering dat het functieniveau van flexibele banen over het algemeen lager ligt dan van vaste banen is natuurlijk niet verrassend. Conform de veronderstellingen van het hierboven aangehaalde 'flexible firm' model bevinden flexibele banen zich in de periferie.

Het is van belang na te gaan wat er in de loop der tijd met het gemiddeld functieniveau van flexibele werknemers gebeurt. Halen werknemers met een flexibele baan na verloop van tijd hun achterstand in?, of blijft men vergeleken met werknemers met een vast contract werkzaam in banen met een gemiddeld lager functieniveau?

Vanuit de segmenteringstheorie zou men het laatste verwachten. Immers, het kenmerk van deze theorie is dat er duidelijk te onderscheiden segmenten op de arbeidsmarkt zijn, waarbij de mobiliteit tussen die segmenten relatief gering is. Volgens de wachtkamerhypothese (die vooral in literatuur naar ‘onderbenutting’ wordt gebruikt – zie o.a. Asselberghs et al., 1998) kan men echter verwachten dat flexibele werknemers hun achterstand na verloop van tijd inhalen. Volgens deze hypothese moeten veel werknemers vanwege onder meer de economische situatie en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, tijdelijk genoegen nemen met een ‘mindere’ baan. Na verloop van tijd is men echter in staat om die mindere baan in te ruilen voor een ‘betere’ baan.

Om na te gaan welke hypothese steun in de data heeft, zal in de hier navolgende analyse de ontwikkeling in het gemiddeld functieniveau in de periode 1990 tot en met 1996 worden gezien. Ik beperk me daarbij tot de werknemers die zowel in 1990 als in 1996 geïnterviewd zijn. Vanwege paneluitval, waardoor het aantal werknemers in sommige categorieën vrij gering is, vergelijk ik in de eerste stap van de analyse werknemers met een flexibele aanstelling (ongeacht de aard hiervan) met werknemers met een vast contract. In de tweede stap ga ik nader na of er verschillen zijn tussen de vier onderscheiden categorieën flexibele werknemers.

Met het oog op de wachtkamerhypothese is het allereerst van belang na te gaan hoe het staat met de mobiliteit tussen vaste en flexibele banen (vergelijk ook het artikel van Remery c.s., waarin dieper op deze materie wordt ingegaan). In onderstaande tabel staat hoe groot de doorstroming in de periode 1990-1996 tussen flexibele en vaste banen is geweest (en omgekeerd).

## **Hier tabel 2**

De tabel laat zien dat het percentage werknemers dat een vaste betrekking in de onderzoeksperiode heeft moeten inruilen voor een flexibele baan, relatief gering is. Wat betreft de flexibele werknemers heeft bijna 60% een vast contract verworven, terwijl iets meer dan 40% nog steeds een flexibele baan heeft. Vanuit de eerder genoemde wachtkamerhypothese zou men verwachten dat vooral de eerste groep in staat is geweest de initiële achterstand in het gemiddelde functieniveau in te halen. Mogelijke belemmeringen van de flexibele status zijn voor hen immers weggevallen.

In tabel 3 gezien we de resultaten van een (variantie-)analyse van de veranderingen in het functieniveau van werknemers met een vast en een flexibel dienstverband in de periode 1990-1992, 1990-1994 en 1990-1996. Aangezien in de analyse is gecontroleerd voor de effecten van geslacht, leeftijd en opleiding zijn ook de effecten van deze variabelen in de tabel opgenomen. Het zij herhaald dat de analyse beperkt is tot de werknemers die zowel in 1990 als in 1996 in loondienst waren.<sup>5</sup>

## **Hier tabel 3**

In termen van statistische significantie zijn de resultaten op het eerste gezicht teleurstellend. De verklaarde variantie in de veranderingen van het functieniveau zijn in alle onderzoeksjaren minimaal. Bij nadere beschouwing zijn de resultaten echter belangwekkend.

In de eerste plaats is het opmerkelijk dat bezien over alle jaren slechts een variabele een – overigens bescheiden – significant effect heeft. De resultaten duiden erop dat het gemiddelde functieniveau van werknemers met een vast dienstverband in de periode 1990 – 1996 sterker is gestegen dan van werknemers met een flexibel dienstverband. Nadere beschouwing leert dat het gemiddeld functieniveau van de flexibele werknemers in de onderzoeksperiode zelfs licht is gedaald.

Deze resultaten zijn in ieder geval niet in overeenstemming met de wachtkamerhypothese. Volgens deze hypothese zou men immers verwachten dat flexibele werknemers hun initiële achterstand in het functieniveau inhalen. Hiervan blijkt, althans in de onderzochte onderzoeksperiode van zes jaar, (nog?) geen sprake.

Niet uit te sluiten is overigens dat dit inhaaleffect op de wat langere termijn zich wèl voordoet. De wachtkamerhypothese doet namelijk geen uitspraken over de termijn waarop het inhaaleffect zou moeten optreden.

Hoewel men kan betogen dat op grond van de segmenteringsthese het gemiddeld functieniveau van beide groepen in nog sterkere mate uiteen zou moeten gaan lopen (flexibele werknemers die op de secundaire arbeidsmarkt actief zijn hebben immers nauwelijks carrièrevooruitzichten), geven de empirische resultaten meer steun aan deze laatste these.

In tabel 4 wordt de analyse beperkt tot de flexibele werknemers sèc. We kunnen dan bezien of er verschillen zijn tussen de diverse categorieën flexibele werknemers. Bovendien kunnen we nagaan of het uitmaakt of de werknemers in de onderzochte periode al dan niet een vaste baan hebben verkregen.

#### **Hier tabel 4**

De resultaten laten duidelijk zien dat er grote verschillen zijn in de veranderingen in het gemiddeld functieniveau tussen de diverse flexibele categorieën. Dit blijkt vooral in 1996. Er is in dat jaar een vrij sterk effect ( $\beta = .35$ ) van de aard van het dienstverband op de verandering in het functieniveau. Vooral uitzendkrachten hebben een sterke stijging in hun gemiddelde functieniveau doorgemaakt. Het gemiddelde functieniveau van specifiek flexibele en vooral van werknemers met een tijdelijk contract is daarentegen gedaald. Vanwege het geringe aantal respondenten is het effect van de variabele dienstverband in 1992 en in 1994 niet significant. De omvang van het effect ligt echter in dezelfde orde van grote dan in 1996.

Opmerkelijk is het effect van de variabele ‘vaste baan in eindjaar’ niet significant. Het effect dat er is ligt tevens beduidend lager dan van de aard van het dienstverband. Dit impliceert dat het voor de carrièremogelijkheden voor flexibele werknemers weinig uitmaakt of ze al niet een vaste baan weten te verwerven. Dit is opnieuw in strijd met wat men op basis van de wachtkamerhypothese zou verwachten.

#### *Kansen op werkloosheid van flexibele werknemers*

De tweede belangrijke afhankelijke variabele die we in dit artikel nader beschouwen betreft de kans op werkloosheid van werknemers met respectievelijk een flexibel en een vast dienstverband. Op basis van de segmenteringstheorie kan men verwachten dat flexibele werknemers vanwege hun meer onzekere arbeidssituatie een grotere kans hebben om daadwerkelijk werkloos te worden. Instabiele arbeidsrelaties zijn immers een kernaspect van het werkzaam zijn op de secundaire arbeidsmarkt.

In de volgende tabel bezien we of dit inderdaad zo is. We beperken ons daarbij opnieuw tot respondenten waarvan we voor zowel 1990 als 1996 gegevens hebben. In dit geval bevat de analyse meer respondenten dan het geval was in de analyse van de carrièrekansen, omdat nu

ook respondenten die in 1996 werkloos waren in de analyse zijn opgenomen.

### **Hier tabel 5**

De analyse leert dat flexibele werknemers, conform datgene wat op grond van de segmenteringstheorie kan worden verwacht, een aanzienlijk grotere kans hebben om werkloos te worden. In de periode 1990-1996 was deze kans grofweg twee keer zo groot: in deze periode is 17% van de flexibele en 9% van de werknemers met een vast dienstverband tenminste één keer werkloos geworden.

Overigens blijkt – niet zo verrassend - dat de kans op werkloosheid mede ook afhangt van het geslacht, de leeftijd en de opleiding van respondenten: jongeren, vrouwen en lager opgeleiden hadden in de onderzochte periode een grotere kans om werkloos te worden. Interessant is om de verschillen tussen de flexibele categorieën nader te bezien. Tabel 6 geeft hiervoor de noodzakelijke gegevens.

### **Hier tabel 6**

De verschillen in kansen op werkloosheid voor de vier onderscheiden flexibele categorieën blijken groot. Het effect van de aard van het dienstverband is in 1996 vrij sterk (.36). Vooral uitzendkrachten hebben een grote kans om werkloos te worden. Deze kans is voor werknemers met een kleine baan en voor werknemers met een tijdelijk contract aanzienlijk geringer (de facto ligt deze kans nauwelijks hoger dan voor werknemers met een vast contract). De kans op werkloosheid voor specifiek flexibele werknemers blijkt zeer gering. Deze constatering is echter waarschijnlijk een artefact. Immers, deze categorie bestaat voor een belangrijk deel uit oproepkrachten. Oproepkrachten zonder baan voelen zich blijkbaar niet werkloos, maar beschouwen zich in een baanloze periode als student of huisvrouw.

Daarnaast blijkt, als we ons beperken tot 1996, het feit of men een vaste baan heeft kunnen verwerven een rol van betekenis te spelen. Het verkrijgen van een vaste baan reduceert de kans om werkloos te worden aanzienlijk. Dit illustreert natuurlijk eens te meer het effect van de aard van de aanstelling op de kans om werkloos te worden. Wat dat betreft kan men ook dit resulteren interpreteren binnen de segmenteringstheorie. Aan de andere kant is dit resultaat ook in overeenstemming met de wachtkamerhypothese. In termen van werkzekerheid impliceert een vaste aanstelling een aanzienlijke verbetering van de arbeidsmarktpositie. Flexibele werknemers die een vaste baan verwerven halen wat dat betreft hun achterstand op vaste krachten in.

Opmerkelijk is dat in deze analyse de variabelen geslacht en leeftijd geen significante effecten hebben op de kans op werkloosheid (althans als we de effecten voor de andere variabelen constant houden). Binnen de categorie flexwerkers maakt het blijkbaar niet uit of je man of vrouw, jong of oud bent, de kans om werkloos te worden is even groot. dat kan niet gezegd worden voor opleiding: ook voor flexibele werknemers geldt dat lager opgeleiden een grotere kans hebben om werkloos te worden dan hoger opgeleiden.

## **4 Conclusies**

De probleemstelling die in dit artikel centraal stond, betrof de vraag in hoeverre de arbeidsmarktpositie van numeriek geflexibiliseerde werknemers verschilt van werknemers met een vast dienstverband. Op basis van de resultaten van de analyses kunnen we de



volgende conclusies trekken:

1. De banen die door flexibele werknemers worden ingenomen zijn over het algemeen van een wat lager niveau dan die van werknemers met een vast dienstverband. Dit geldt vooral voor werknemers met een kleine baan.
2. Over het algemeen zijn de carrièrekansen van flexibele werknemers lager dan die van werknemers met een vast contract. Over de periode 1990-1996 bezien, blijkt dat de initiële achterstand in het functieniveau van flexibele werknemers eerder is toe- dan afgenomen.
3. Evenzo hebben flexibele werknemers over het algemeen een aanzienlijk grotere kans om werkloos te worden. In de onderzochte periode blijkt dat flexibele werknemers een bijna tweemaal zo grote kans hadden om werkloos te worden als werknemers met een vast dienstverband.
4. Tegelijkertijd blijkt dat flexibele werknemers niet over één kam geschoren mogen worden. De onderlinge verschillen tussen vier onderscheiden categorieën (werknemers met een kleine baan, specifiek flexibele werknemers, uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijke aanstelling) zijn op ieder van de onderzochte variabelen groot. daarbij springt niet één bepaalde categorie er positief of negatief uit. Zo scoren uitzendkrachten sterk negatief wat betreft hun kans op werkloosheid, maar hebben zij tegelijkertijd een relatief grote vooruitgang in hun gemiddeld beroepsniveau doorgemaakt. Dit bevestigt de in de inleiding aangehaalde constatering van Hunter c.s. dat flexibele werknemers een heterogene groep vormen.

Al met al geven de bevindingen enige ondersteuning aan de gedachte dat flexibele werknemers werkzaam zijn in de periferie van de arbeidsmarkt: het feit dat het gemiddeld beroepsniveau lager ligt dan van werknemers met een vast contract, dat de carrièrekansen van de laatste groep hoger liggen en dat flexibele werknemers een grotere kans hebben om werkloos te worden, ligt in lijn met veronderstellingen die kunnen worden afgeleid uit de segmenteringstheorie. De alternatieve wachtkamerhypothese krijgt in de analyse nauwelijks ondersteuning van het empirische materiaal.

Dat neemt overigens niet weg dat ook de ondersteuning voor de segmenteringstheorie niet zeer sterk is. Het feit dat bijna 60% van de flexibele werknemers na 6 jaar is doorgestroomd naar een vaste baan (en dat 10% van de vaste werknemers flexibel is geworden) duidt erop dat de arbeidsmarktsegmenten waarop deze groepen actief zijn doorzichtiger zijn dan men op de grond van de theorie zou mogen veronderstellen. Daar komt bij dat statistisch gesproken de effecten van de variabelen in veel gevallen niet heel sterk zijn. Dit bevestigt het fluïde karakter van deze arbeidsmarktsegmenten.

Dit alles doet echter niets af aan het feit dat de arbeidsmarktpositie van numeriek flexibele werknemers over het geheel genomen slechter is dan van werknemers met een vast contract. Het artikel van Muffels, e.a. bevat aanwijzingen voor welke groepen op de arbeidsmarkt dit in meer of mindere mate het geval is.

## **literatuur**

Atkinson, J. 1988

>Flexibilisering van de arbeid in de Engelse industrie en de dienstverlening=, in: *Te Elfder Ure*, no. 41, p. 181- 200.

Asselberghs, K., R. Batenburg, F. Huijgen en M. de Witte 1998

*De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland Deel IV* s'Gravenhage: OSA.

Conen, G.J.M. en F. Huijgen 1980

*De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971. Deel I, II, III en IV,*

- In: *Economisch-statistische berichten*, april/juni 1980, blz. 480-487, 546-554, 612-618, 661-668.
- Dekker, R., & R. Doorenbos 1997  
>Flexibel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt=, In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 13, no. 2, p. 103-112.
- Dronkers, J. & W.C. Ultee 1995  
*Verschuivende Ongelijkheid in Nederland. Sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: Van Gorcum.
- Faber, G. & J.Schippers (red.) 1997  
*Flexibilisering van arbeid*, Bussum: Coutinho
- Delsen, L. 1995  
*Atypical Employment: an International Perspective*. Groningen: Wolters Noordhof.
- Glebbeek, A.C. 1993  
*Perspectieven op loopbanen*, Assen: Van Gorcum
- Hakim, C. 1990  
'Core and periphery in employers' workforce strategies: evidence from the 1987 E.L.U.S. survey', In: *Work, Employment and Society*, vol. 4, no. 2, pp. 157-188.
- Huijgen, F. 1989  
*De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel III: Bevolking in loondienst en functieniveauctuur in 1977 en 1985*, Den Haag: SDU
- Hunter, L. 1993  
'The 'Flexible Firm': Strategy and Segmentation, In: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 31, no. 3, pp. 382-407.
- Kunnen, R. 1997  
*Trendrapport aanbod van arbeid*. OSA-rapport no 25, s'Gravenhage: SDU.
- Pollart, A. 1988 'The 'Flexible firm': fixation or fact. *Work, Employment and Society*, vol. 2, no. 3, pp. 281-316.
- Procter, S. J. 1994 'Flexibility, politics and strategy: in defence of the model of the flexible firm', In: *Work, Employment and Society*, in: vol. 8, no. 2, p. 221-242.
- Rosenberg, S. 1989  
'From segmentation to flexibility', in: *Labour and Society*, vol. 14, no. 4, pp. 363-407.
- Smith, M.R. et al. 1995  
'External flexibility in Sweden and Canada: a three industry comparison', in: *Work, Employment and Society*, vol. 9, no. 4, p. 689-718
- Sociaal Cultureel Planbureau 1998  
*Sociaal Cultureel Rapport*, Rijswijk: VUGA
- Vallas, S.P. & J.P. Beck 1996  
'The transformation of work revisited: the limits of flexibility of American manufacturing', In: *Social problems*, vol. 43, no. 3, pp. 339-361.
- Winch, G. 1994  
'The search for flexibility: The case of the construction industry', in: *Work, Employment and Society*, vol. 8, no. 4, pp. 593-606

*Tabel 1 Gemiddeld functieniveau van flexibele en vaste werknemers*

	1990	1992	1994	1996
kleine banen	2.82	3.15	2.97	3.05
specifiek flexibel	3.08	3.25	3.40	3.41
uitzendkrachten	2.90	3.14	3.10	3.58
tijdelijk contract	3.93	3.73	3.76	3.60
vast contract	3.77	3.79	3.93	4.05
gemiddeld (totaal)	3.73	3.84	3.85	3.92
gemiddelde vier flexibele categorieën	3.40	3.41	3.39	3.42
bèta en N	.13 (2264)	.09 (2404)	.14 (2686)	.16 (2817)

*Tabel 2. Mobiliteit van een flexibele naar een vaste baan in periode 1990-1996*

arbeidspositie in 1990	arbeidspositie in 1996	
	vast (N=896)	flexibel (N=127)
vast (N=927)	90.5%	9.5%
flexibel (N=96)	59.4%	40.6%
Cramer's V = .27 p < 0.01 N = 1023		

*Tabel 3. Veranderingen in gemiddeld functieniveau in de periode 1990-1992, 1990-1994 en 1990-1996 voor werknemers die in 1990 een flexibel respectievelijk vast contract hadden.*

	1990-1992	1990-1994	1990-1996
werknemers met flexibel contract	0.00	-0.07	-0.09
werknemers met vast contract	0.03	0.15	0.21
gemiddeld	0.02	0.14	0.17
bèta's	(N=773)	(N=862)	(N=900)
dienstverband	.00ns	.02ns	.06*
geslacht	.03ns	.05ns	.01ns
opleiding	.05ns	.08ns	.07ns
leeftijd	.03ns	.08ns	.04ns
	R <sup>2</sup> =0,1	R <sup>2</sup> =0,2	R <sup>2</sup> =0,1

\* p < 0.10

Tabel 4. Veranderingen in gemiddeld functieniveau in de periode 1990-1992, 1990-1994 en 1990-1996 voor de vier categorieën flexibele werknemers.

	1990-1992	1990-1994	1990-1996
kleine banen	-0.08	-0.11	0.00
specifiek flexibel	-0.01	-0.26	-0.03
uitzendkrachten	0.93	0.83	1.31
werknemers met tijdelijk contract	-0.07	0.05	-0.37
bèta's	(N=60)	(N=71)	(N=78)
dienstverband	.33ns	.28ns	.35*
vaste baan in eindjaar	.23ns	.03ns	.10ns
geslacht	.02ns	.11ns	.14ns
opleiding	.10ns	.22ns	.16ns
leeftijd	.11ns	.15ns	.08ns
	R <sup>2</sup> =.13	R <sup>2</sup> =.11	R <sup>2</sup> =.16

\* p < 0.01

Tabel 5. Kans op werkloosheid voor flexibele en vaste werknemers, gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en opleiding

	1990-1992	1990-1994	1990-1996
vast	0.03	0.06	0.09
flexibel	0.08	0.13	0.17
gemiddeld	0.03	0.06	0.09
bèta	(N=1029)	(N=1049)	(N=1064)
dienstverband	.09**	.09*	.09**
geslacht	.04ns	.02ns	.07*
leeftijd	.07ns	.07ns	.10*
opleiding	.06ns	.09*	.09*
	R <sup>2</sup> =.02	R <sup>2</sup> =.02	R <sup>2</sup> =.03

\*p < 0.01 \*\* p < 0.05

Tabel 6. Kans op werkloosheid voor flexibele en vaste werknemers, gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en opleiding.

	1990-1992	1990-1994	1990-1996
kleine banen	.02	.10	.12
specifiek flexibel	.02	.04	.00
uitzendkrachten	.10	.29	.36
werknemers met tijdelijk contract	.07	.08	.11
bèta's	(N=93)	(N=94)	(N=96)
dienstverband	.18ns	.22ns	.31*
vaste baan in eindjaar	.23*	.16ns	.20**
geslacht	.02ns	.17ns	.14ns
opleiding	.16ns	.18ns	.25*
leeftijd	.20ns	.07ns	.05ns
	R <sup>2</sup> =.13	R <sup>2</sup> =.15	R <sup>2</sup> =.23

\* p < 0.05 \*\* p < 0.10

<sup>1</sup> Dit betekent dat zelfstandigen en niet werkenden die **niet** op zoek zijn naar een betaalde baan niet in het onderzoek worden betrokken. Het idee hierachter is dat a) de arbeidssegmentatietheorie die aan de basis van de

---

onderzoeksvraag ligt, uitspraken doet over werknemers en niet over zelfstandigen, en dat b) vanuit de onderzoeksvraag alleen werknemers die ‘onvrijwillig’ werkloos zijn interessant zijn.

<sup>2</sup> Dekker en Doorenbos onderscheiden slechts drie categorieën, omdat zij de uitzendkrachten ook tot de categorie ‘specifiek flexibel’ rekenen. Aangezien voorlopige analyses aangaven dat het beter was de uitzendkrachten als aparte antwoordcategorieën te onderscheiden worden in dit artikel vier categorieën onderscheiden. Uiteraard is de conceptualisering nagenoeg identiek aan die Muffels c.s. in het vorige artikel. Zij maken echter een expliciet onderscheid tussen kleine flexibele en kleine vaste banen. Vanwege de geringe aantallen respondenten is hier in dit artikel vanaf gezien.

<sup>3</sup> Ongelukkigerwijze bevat de vragenlijst uit 1996 meer gedetailleerde flexibele categorieën dan die in de andere jaren. Aangezien het aantal flexibele werknemers gering is, is besloten deze ‘nieuwe’ categorieën in de analyse op te nemen.

<sup>4</sup> De vraagstelling van het OSA-impliceert dat de bepaling of een respondent werkloos is (i.e. zonder baan en op zoek naar werk) afhangt van de perceptie van de respondent.

<sup>5</sup> Niettemin varieert de omvang van de steekproefpopulatie enigszins. Deze verschillen worden onder meer veroorzaakt door het feit dat werknemers mogelijkerwijs in een tussenliggend jaar niet zijn geïnterviewd en door het feit dat men in een tussenliggend jaar niet in loondienst was.